

Institutionen und Gender Pay Gap – eine Bestandsaufnahme aus 25 europäischen Ländern

Impulsvortrag Karin Gottschall
Forum Equal Pay Day in der Villa Horion
Düsseldorf, 18. November 2015

Inhalt

- 1 Gender Pay Gap – öffentliches Interesse und Forschungsbedarf
- 2 Varianz nach Ländern und vielfältige Ursachen
- 3 Wichtige institutionelle Einflussfaktoren im europäischen Vergleich
- 4 Beispiel Deutschland: Die Rolle branchenspezifischer Lohnfestsetzung
- 5 Schlussfolgerungen

1 Gender Pay Gap – öffentliches Interesse und Forschungsbedarf

- 40 Jahre Equal Pay Politik in der EU
- Erfolge und Stagnation
- Gender pay gap: immer noch weit verbreitet, aber auch wandelbar
- Aktuelle Bestandsaufnahme:
Cambridge Journal of Economics
39(2), 2015, Special Issue



2 Varianz nach Ländern und vielfältige Ursachen

- Hohe Bandbreite im gender pay gap in 2012:
 - > 20% in Deutschland, Tschechien, Estland; Japan
 - < 10% in Polen, Slowenien, Italien; Neuseeland
 - ca. 15% in Frankreich, Schweden, Portugal
- Einflussfaktoren
 - Geringschätzung ‚typischer‘ Frauenarbeit
 - Konzentration von Frauen in geringer entlohten Tätigkeiten
 - Arbeitszeit, Erwerbsarbeitskontinuität
 - Institutionen, die Lohnfindung beeinflussen: Gewerkschaften, betriebliche Interessenvertretung, Mindestlohnregelungen

3 Wichtige institutionelle Einflussfaktoren im europäischen Vergleich

- Studie auf der Basis des EU-Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) 2009 für 25 Länder, nur Vollzeitbeschäftigte
- Fokus auf drei Branchen: Industrie (männerdominiert), Gesundheitswesen (frauendominiert) und Finanzdienstleistungen (gemischt)
- Insgesamt höhere Lohnlücken in der Industrie und bei Banken und Versicherungen als im Gesundheitswesen
- Länder mit starken **Gewerkschaften** erreichen insgesamt höhere Lohnniveaus, aber: auch dann bleibt ein gender pay gap bestehen
- **Branchenweite Lohnfestsetzung** und die **Existenz von Mindestlöhnen** tragen zu einer Verringerung der Lohnlücke bei

4 Beispiel Deutschland:

Die Rolle branchenspezifischer Lohnfestsetzung

- Fallstudie (IAB Linked-Employer-Employee-Datensatz 2008), Vollzeitbeschäftigte mit vergleichbarer Qualifikation in drei Branchen
- Frage: Wer erreicht einen ‚Ernährerlohn‘ (definiert über Durchschnittslohn beruflich Qualifizierter in der Metallindustrie) und welchen Einfluss hat die branchenspezifische Lohnfindung?

Ergebnisse

- Auch bei vergleichbarer Qualifikation: weibliche Vollzeitbeschäftigte geringer entlohnt, im Gesundheitswesen kaum ‚Ernährerlohn‘
- Starke Gewerkschaften und Branchentarife sind positiv, aber selektiv wirksam: höhere Lohnsteigerungen in der Metallindustrie im Vergleich zum Gesundheitswesen

5 Schlussfolgerungen: Equal Pay als rechtliche, politische und gesellschaftliche Herausforderung

- Verbindliche rechtliche Regelungen und starke Institutionen sind wichtig

Fokus auf Niedriglohnsektor: Mindestlohnregelungen

Fokus auf Hochlohnbereiche: Quotierungen

- Notwendig ist aber auch: Kulturwandel

Aufwertung von Sorgetätigkeiten

Neue Leitbilder von Erwerbstätigkeit

Diskussion um Verteilung von Arbeit

Quellen

Schäfer, Andrea; Gottschall, Karin, 2015: [From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany](#), in: Cambridge Journal of Economics, 39 (2), S. 467 - 496, [doi:10.1093/cje/bev005](#), 21.02.2015

WSI-Mitteilungen 66(3), 2013, Schwerpunktheft: Vom Ernährerlohn zum Familieneinkommen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!